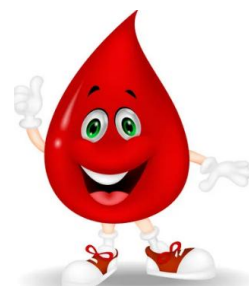




AU SOMMAIRE :

- 1/ DÉCLARATION UNSA AU CSE DE FÉVRIER
- 2/ RAPPEL DE VOS DROITS: **Les bulletins annexes**
- 3/ PROJET DE RÉORGANISATION DES LABORATOIRES
- 4/ PARCOURS AMP: DROIT À ABSENCES RÉMUNÉRÉES
- 5/ CESU : ACCORD D'ENTREPRISE EFS (accord sur la cohésion sociale et l'égalité des chances)
- 6/ LE REMPLACEMENT INOPINÉ ATTENTION À LA DÉRIVE



Livret UNSA



Calendrier UNSA



Site internet:
efs.unsa.org



1/DÉCLARATION UNSA AU CSE DE FEVRIER

L'UNSA, souhaite dénoncer l'interprétation précédemment adoptée par la direction de l'EFS IDF avant que l'avenant N°1 à l'accord handicap ne clarifie toute ambiguïté d'interprétation.

L'accord stipulait clairement que « En cas de maladie dûment justifiée, dans le cas où le salarié RQTH ne bénéficierait plus du complément de salaire versé par l'employeur, après 1 an d'ancienneté et en l'absence de prise en charge par la sécurité sociale, conformément aux conditions prévues à l'article 3-2-2-2 de la convention collective de l'EFS, l'établissement s'engage à maintenir sa rémunération fixe, composée de son salaire de base et de sa prime d'expérience, pendant un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise déclarant l'inaptitude du salarié.

Lors du CSE de juillet 2024, l'UNSA avait rappelé l'importance de vérifier cette interprétation au niveau national.

Mr NOEL avait alors répondu qu'il allait s'assurer que son interprétation de l'accord soit conforme à la position nationale sur ce sujet, tout en ayant toute confiance dans la lecture des textes effectuée par ses subordonnées.

Cependant, la direction a choisi d'interpréter cet accord de manière défavorable aux salariés, refusant le maintien de salaire pour ceux qui ne sont pas en arrêt de travail après l'avis d'inaptitude.

2/ RAPPEL DE VOS DROITS: Les bulletins annexes

Les plannings doivent être distribués au moins 15 jours avant le début de la période, et pour la totalité de la période de 8 semaines.

Comment un salarié pourrait-il être en arrêt de travail alors qu'il se rend chez le médecin du travail pour reprendre le travail ?

Cette interprétation posait un sérieux problème et a pénalisé les salariés concernés.

L'UNSA tient à souligner que l'avenant N°1 portant révision de l'accord handicap 2023-2025 est entré en vigueur le 1er janvier 2025. Cet avenant précise que : « L'EFS s'engage à maintenir la rémunération fixe (salaire de base et prime d'expérience) du salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés déclaré définitivement inapte à son poste durant le premier mois suivant la visite médicale au cours de laquelle cette déclaration est faite, dès lors que ce salarié justifie d'un an d'ancienneté au sens de l'article 3-1-3 de la convention collective de l'EFS. Dans le cas où la sécurité sociale verse des indemnités journalières durant cette période, le salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ne bénéficie que du complément de salaire. » L'UNSA est soulagée et satisfaite de constater que l'avenant sera désormais appliqué, ce qui évitera toute interprétation défavorable aux salariés pour les applications futures.

Toutefois, L'UNSA reste vigilante et continuera à défendre les droits des salariés pour garantir une application juste et équitable des accords en place.

Autre obligation : la mise à disposition du bulletin annexe pour chaque mois de travail.

Si vous ne l'avez pas, réclamez-le et conservez-le avec vos fiches de paie.

3/ PROJET DE RÉORGANISATION DES LABORATOIRES IH/DEL

Chers collègues,

Dans le cadre du projet de réorganisation des laboratoires, nous sollicitons votre avis sur le tableau des évolutions des postes de travail, qui indique les différents sites de laboratoire dans lesquels vous travaillez respectivement. Vos retours, positifs ou négatifs, sont essentiels pour nous permettre de défendre au mieux vos intérêts.

Nous vous encourageons vivement à répondre au sondage UNSA qui suit. Plus nous aurons de réponses, plus nous pourrons vous représenter efficacement.

Important : À noter que la colonne indiquant le projet précédant date de 2016. Depuis, les postes de travail et les horaires ont certainement évolués pour certains d'entre vous. Il est donc crucial que vous nous informiez des changements survenus, car la théorie et la pratique peuvent diverger.

Merci de votre participation et de votre collaboration précieuse.

Voici les postes de travail définis lors du regroupement des laboratoires en 2016 et ceux du projet de réorganisation prévu par la direction: **Ce sont près de 20 postes supprimés/projet 2016**

CR1 Sites Postes	Avicenne		Bichat		Beaujon		Pontoise	
	2016	Projet	2016	Projet	2016	Projet	2016	Projet
Tech jour sem.	11	11	4	3 (4 lundi et jeudi)	4	3 (1 en 10h)	7	6
Tech nuit sem.	3	2	2	1	2	1	2	2
Tech jour WE	4 (7h21)	3 (10h)	2 (7h21)	1	2 (7h21)	1	3 (2x7h21sam/ 1x12h dim.)	2 (12h)
Tech nuit WE	3	2	1	1	1	1	2	2
Secrétaire	2	1	0,8	0	1	0	2	1
Aide labo								

CR3 Sites Postes	Mondor		Melun		Evry	
	2016	Projet	2016	Projet	2016	Projet
Tech jour sem.	11	15	3	3	4	4
Tech nuit sem.	4	3	1	1	1	1
Tech jour WE	4 (10h)	5 (9h)	1	1	1,5 (2x7h21 sam./1x12h dim) (réel: 1 en 12h sam./dim.)	1
Tech nuit WE	2	2	1	1	1	1
Secrétaire					0,5 (réel: 0)	0
Aide labo					0,66 (réel: 0,10)	0,10

[illegible]

3/ PROJET DE RÉORGANISATION DES LABORATOIRES IH/DEL (SUITE)

CR 6 Sites Postes	St Antoine		St Louis		Lariboisière		Tenon		R. Debré		Trousseau	
	2016	Projet	2016	Projet	2016	Projet	2016	Projet	2016	Projet	2016	Projet
Tech jour sem.	15,5	15	5	5	3	2	3	2	3,2	4 (1 en 8h)	3	3
Tech nuit sem.	3,5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Tech jour WE	4 (10h)	4 (1x12h et 2x10h)	2 (12h)	2 (10h)	2 (7h21)	1	1	1	2 (7h21)	1	1	1
Tech nuit WE	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Secrétaire	2	1					1	0				
Aide labo	1	0?										

CR 7 Sites Postes	HEGP		Versailles		Necker		Poissy		A. Bécère		
	2016	Projet	2016	Projet	2016	Projet	2016	Projet	2016	après fermeture CCML	Projet
Tech jour sem.	14	14	7,4	7	5	7	4	4	3	4	3 (dont 1 en 10h)
Tech nuit sem.	3	2 du lundi au jeudi	1	1	1	2 du lundi au jeudi	1	1	1	1	1
Tech jour WE	3 (10h)	3 (10h)	2 (12h)	2 (12h)	2 (12h)	2 (12h)	1,5sam2x7h21 dim1x12h	1	1 (12h)	1	1
Tech nuit WE	2	3 le sam. 2 le dim.	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Secrétaire	1	1	2	0?					1		0
Aide labo			1	0	1	0					

Répondez nombreux au sondage pour votre site
Le projet n'est pas encore finalisé. Votre avis compte!



CR1



CR3



CR4



CR6



CR7

A L'UNSA
ON S'OCCUPE DE MOI!

4/ PARCOURS AMP: DROIT À ABSENCES RÉMUNÉRÉES



Si vous avez recours à l'AMP (assistance médicale à la procréation), vous bénéficiez d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires au protocole. Vous devez présenter un justificatif de votre absence si votre employeur le demande. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour l'ancienneté. Ces absences ne doivent pas entraîner une baisse de la rémunération. L'employeur ne peut pas vous refuser d'embauche, rompre votre période d'essai ou vous muter si vous avez recours à l'AMP. La personne avec qui vous vivez en couple bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux.

Comment bénéficier d'une autorisation d'absence ?

La démarche est assez simple, vous devez simplement adresser à votre employeur/DRH/supérieur une lettre qui peut être soit remise en main propre soit recommandée avec A/R, en expliquant que vous entamez une assistance médicale à la procréation pour laquelle vous demandez une autorisation d'absence. Rappelons que celle-ci ne peut vous être refusée. Votre centre vous fournira ensuite un justificatif d'absence à chaque rendez-vous à remettre à votre employeur.



Exemple de courrier:

Objet : Demande d'autorisation d'absence pour des examens médicaux dans le cadre d'une Procréation Médicale Assistée.

Madame, Monsieur,

En vertu de la loi du 28 janvier 2016 - Article L1225-16 du Code du travail, je sollicite votre attention afin de vous demander de bénéficier d'une autorisation d'absence pour me rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre d'une Procréation Médicale Assistée.

Je me tiens à votre disposition pour vous fournir les documents dont vous pourriez avoir besoin. Je note que légalement, cette absence : N'entraînera aucune diminution de ma rémunération habituelle, qu'elle sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de mon congé annuel ainsi pour les droits légaux ou conventionnels acquis au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

Je vous en remercie et vous prie de bien vouloir agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués

Signature

5/ CESU : ACCORD D'ENTREPRISE EFS (accord sur la cohésion sociale et l'égalité des chances)

Pour les salariés sous contrat de travail EFS (1 an d'ancienneté), parents d'enfant(s) de moins de trois ans:

- Aide aux frais de garde sous forme de chèques emploi service universels (CESU).
- Son financement est assuré en partie par l'EFS, en partie par le salarié (en fonction de sa rémunération brute fixe du mois de janvier de l'année considérée, ramenée à un taux d'activité de 100%).
- Le droit annuel = 1 500€ pour 1 enfant < 3 ans et 2 250€ à partir de 2 enfants < 3 ans.
- Pour le salarié dont l'enfant ou l'un des enfants < 3 ans est atteint d'un handicap, le montant est pris en charge dans sa totalité par l'EFS, quelle que soit sa rémunération.
- Un même enfant ne peut pas déclencher le versement de deux prestations de CESU si ses deux parents sont salariés de l'EFS.
- Le nombre annuel de commandes est fixé à quatre.

Plafond de participation annuelle de l'EFS = 1830€ par salarié

La participation respective de l'EFS et du salarié sont fixées selon les barèmes suivants

	Pour 1 enfant âgé de moins de 3 ans		
Rémunération mensuelle brute fixe prise en compte	Part annuelle EFS	Part annuelle salarié	Droit total annuel
≤ 2 000 €	1 100 €	400 €	1 500 €
] 2 000 € - 3 000 €]	900 €	600 €	1 500 €
] 3 000 € - 4 000 €]	700 €	800 €	1 500 €
] 4 000 € - 5 000 €]	500 €	1 000 €	1 500 €
> 5 000 €	Pas de CESU		

	pour 2 enfants ou plus âgés de moins de 3 ans		
Rémunération mensuelle brute fixe prise en compte	Part annuelle EFS	Part annuelle salarié	Droit total annuel
≤ 2 000 €	1 650 €	600 €	2 250 €
] 2 000 € - 3 000 €]	1 350 €	900 €	2 250 €
] 3 000 € - 4 000 €]	1 050 €	1 200 €	2 250 €
] 4 000 € - 5 000 €]	750 €	1 500 €	2 250 €
> 5 000 €	Pas de CESU		

En cas d'aide pour financer un service à la personne, directement ou sous la forme d'un CESU, par le comité d'établissement régional, la participation annuelle de l'EFS sera limitée, afin que la somme totale des aides financées par l'EFS et le comité d'établissement ne dépasse pas le plafond de 1830€.

6/ LE REMPLACEMENT INOPINÉ ATTENTION À LA DÉRIVE

Depuis le 1er octobre dernier, les OSR ont signé un accord d'expérimentation d'un dispositif d'indemnisation des remplacements inopinés du personnel volontaire ou « remplacements inopinés ».

La mise en place de cet accord requiert comme condition, pour les volontaires uniquement, le recueil des données personnelles, données soumises à la RGPD.

Pour respecter ce règlement, un formulaire a donc été établi par la DRH. Les salariés le souhaitant peuvent donc fournir leurs coordonnées et donnent leur accord pour être contactés par téléphone ou sms en dehors de leur temps de travail c'est-à-dire sur leur temps privé.

Or le directeur EFS IDF, à la question de salariés contactés sans avoir donné leur accord répond « Je dois maintenir la continuité d'activité. »

OUI Les activités en 24h/24 et 365j/365 doivent être assurées par un système d'astreinte robuste.

OUI Les effectifs doivent être suffisants pour que toutes les astreintes soient assurées.

OUI Le recrutement et la formation des nouveaux salariés doivent se faire avant le départ des salariés démissionnaires, mutés ou retraités pour maintenir cette continuité d'activité.

NON Les salariés qui n'ont pas donné leur consentement ne doivent pas être importunés sur leur numéro personnel pendant leur temps privé comme avant l'existence de cet accord

NON Les coordonnées des salariés ne doivent pas circuler sans un recueil organisé, tracé et protégé. L'employeur doit garantir la confidentialité et la sécurité de vos données.

Salariés vous avez des droits : le droit de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles sur votre temps personnel, le droit d'accepter ou de refuser de remplacer même si vous avez complété le formulaire d'inscription sur la liste des volontaires.

L'employeur a le devoir de respecter les accords signés au sein de l'établissement national qu'est l'EFS.

Contactez-nous si vos droits ne sont pas respectés, nous vous accompagnerons et les ferons respecter.

Voici vos représentants du personnel que vous pouvez solliciter :



Sophie LESOURD
Technicienne labo ÉVRY
Trésorière adjointe du CSE



Jean René CRÉTAL
Chauffeur VERSAILLES
Élu à la commission formation



Fabienne BIREN
Technicienne labo AVICENNE
Secrétaire du CSE
Élue à la CSSCT



Aïcha ALHAMID
Technicienne labo MELUN
Élue au CSEC
Élue à la CSSCTC (national)

Atila BAYRAKTAR
Technicien labo BICHAT
Secrétaire adjoint du CSE
Secrétaire de la CSSCT



Khadra GUENNAD
ERD VERSAILLES



Antoine CABAIL
Technicien labo HEGP
Trésorier du CSE



Sandrine CHENU MEYER
Cadre VERSAILLES IH
Référente harcèlement sexuel



Souraya BOUZAÏANE
ERD EVRY



Séverine DRAPIER
Technicienne labo R.DEBRÉ
Élue à la CSSCT
Élue à la commission formation

Stéphane MAILLARD
Technicien labo AVICENNE
Représentant syndical



Laetitia SOLER
Infirmière/EPDI
EPDI PONTOISE

Blandine MIGNEN
Médecin collecte CROZATIER



Sophie SCHNADERER
Technicienne labo AVICENNE



Fouzi ZITOUNI
Chauffeur IVRY SUR SEINE



Vos DS de sites :

Versailles : Jean René CRETAL **Avicenne :** Fabienne BIREN **Trinité/Crozatier/Saint Louis:** Blandine MIGNEN

Pontoise : Laetitia SOLER **Ivry sur Seine :** Martine BELVIGNE **HEGP/Necker/Béclère :** Muriel TOURNIER BEDOUE

Bichat/Beaujon : Atila BAYRAKTAR **Debré/Lariboisière/Tenon :** Séverine DRAPIER **Rungis :** Alexia DINIZ

Mondor/Créteil : Peggy GIRARD **Melun/Évry :** Sophie LESOURD

Mail DS: unsa.idfr@gmail.com

Vos délégués syndicaux UNSA IDF : Fabienne BIREN : 06.63.18.56.37 Mail : fabiren3@gmail.com

Atila BAYRAKTAR : 06.16.22.57.18 Mail : bath06@hotmail.fr